

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian kecerdasan emosional

Kecerdasan akademis bukanlah satu-satunya jalan seseorang untuk menuju keberhasilan, setinggi-tingginya IQ hanya menyumbang 20 persen dalam faktor-faktor sukses dalam hidup, sementara yang 80 persen berasal dari faktor kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual (Golomen,2000:46)

Kecerdasan emosional diartikan sebagai kemampuan untuk mengenali, mengelola dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain serta membina hubungan baik dengan orang lain (Santoso,2012:40)

Menjalin hubungan antar pribadi dalam kehidupan sehari-hari tidaklah mudah seperti yang kita harapkan. Banyak aspek pendukung yang menjadi kunci keberhasilan seseorang dalam bersosialisasi, diantaranya adalah bagaimana cara kita berkomunikasi dengan orang lain (Putra,2010:12)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara untuk menangani masalah (Martin,2008:23)

Kecerdasan emosional adalah sehimpunan kemampuan mental yang dapat membantu seseorang untuk menyadari adanya perasaan tertentu di dalam dirinya dan didalam diri orang lain (Ubaedy,2009:42)

Kecerdasan emosional dapat diartikan dengan kemampuan untuk “menjinakkan” emosi dan mengarahkannya pada hal-hal yang lebih positif (Hude,2006:1)

Emosi positif mempunyai dampak yang menyenangkan dan menenangkan, macam dari emosi positif ini seperti tenang, santai, rileks, gembira, lucu, haru dan senang. Ketika kita merasakan emosi positif ini kitapun akan merasakan keadaan psikologis yang positif (Safaria,2009)

Kecerdasan emosi seperti halnya kecerdasan kognitif, merupakan hasil abstraksi dari fungsi organ otak, khususnya dibagian fungsi sistem limbik, kecerdasan emosi melibatkan sirkuit yang berjalan diantara pusat-pusat pelaksanaan otak di lobus prefrontal dan sistem limbik yang mengatur perasaan , implus, dan dorongan (Goleman,2005:120)

Jika anda menerapkan emosi anda secara kompeten, maka emosi tersebut akan menjadi tambang emas bagi anda, namun jika anda menggunakannya dengan cara yang tidak sehat, maka emosi dapat menjadi sebuah bencana bagi anda (Gelb,2001:35)

Direktur riset dan teknologi sekaligus salah satu pendiri perusahaan multinasional Hay/Mc Ber-perusahaan konsultan dimana penelitian McClelland diawali, mengemukakan : “ilmu-ilmu itu untuk masuk kesuatu

bidang tetapi tidak menjadikan anda seorang bintang. Kecerdasan emosilah yang sesungguhnya lebih berperan untuk menghasilkan kinerja yang cemerlang” (Agustian,2005:43)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi (cooper dan sawaf, 1999)

Kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi (Howes dan Herald,1999)

Menurut Golemen, (2001) kecerdasan emosi yang ada pada diri seseorang adalah mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Bila seseorang dapat memotifasi diri sendiri memungkinkan kinerja yang tinggi dalam segala bidang pekerjaan. Kecerdasan emosi adalah kecakapan hasil belajar yang menghasilkan hasil kinerja yang menonjol. Inti kecakapan ini adalah dua kemampuan yaitu empati adalah dapat memahami perasaan orang lain dan keterampilan sosial adalah mampu mengelola perasaan orang lain dengan baik.

Kebanyakan orang memiliki pemikiran tentang kompetensi atletik atau kompetensi kerja mereka. Meskipun ada kepentingan yang lebih besar terhadap semua area kehidupan, namun hanya sedikit yang telah mempertimbangkan status atau kemungkinan pengembangan kompetensi

emosional mereka, mereka yang memiliki ranking tinggi dalam kompetensi emosional menikmati kesejahteraan emosional.

2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional (Ubaedy,2007:41)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut Ubaedy, 2007:41 adalah sebagai berikut :

- a. Konsep diri, yaitu apa yang kita persepsikan terhadap diri kita, bagaimana kita menilai dan menyimpulkan diri kita.
- b. Harga diri, yaitu proses intrinsik dimana orang merasa perlu untuk menjaga dan menghormati dirinya secara terhormat.
- c. Transformasi diri, adalah kemampuan mengubah energi potensial yang semula negatif menjadi energi aktual yang positif.
- d. Optimisme, adalah doktrin hidup yang mengajarkan kita untuk meyakini adanya kehidupan yang lebih bagus buat kita (punya harapan).
- e. Aktualisasi diri, adalah proses yang kita lakukan untuk mengaktualkan potensi yang kita miliki guna meraih tujuan-tujuan positif yang kita inginkan (berprestasi) secara terus menerus.

2.3. Manfaat kecerdasan emosional

Adapun manfaat bagi orang-orang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Pada posisi yang berhubungan dengan banyak orang, mereka lebih sukses bekerja. Terutama karena mereka lebih berempati, komunikatif, lebih tinggi rasa humornya, dan lebih peka akan kebutuhan orang lain.
- b. Orang yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi nyatanya lebih disukai pelanggan, rekan kerja dan atasan.
- c. Mereka menanggung stres lebih kecil, karena biasa dengan leluasa mengungkapkan perasaannya, bukan memendamnya.
- d. Berbekal kemampuan komunikasi dan hubungan interpersonal yang tinggi, mereka selalu mudah menyesuaikan diri dengan fleksibel dan mudah beradaptasi.
- e. Disaat yang lain menyerah, mereka tidak putus asa dan frustrasi, justru menjaga motivasi untuk mencapai tujuan yang tidak dicita-citakan.

2.4. Indikator dari kecerdasan emosional

Seseorang dengan kecerdasan emosional (EQ) tinggi diindikatori memiliki hal-hal sebagai berikut : (Ubaedy,2007:51)

- a. Rasa tanggung jawab yang tinggi (self responsibility)

Rasa tanggung jawab yang tinggi adalah seseorang yang bertanggung jawab mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan atasan kepadanya dengan penuh keikhlasan.

- b. Keseimbangan hidup (balance life)

Keseimbangan hidup adalah suatu paham yang menetapkan bahwa sikap tidak berlebihan dan tidak kekurangan dalam aspek kehidupan yang merupakan sikap terbaik.

c. Keteraturan (self control)

Keteraturan sosial adalah suatu kondisi yang menunjukkan hubungan sosial berjalan secara tertib dan teratur menurut nilai dan norma yang berlaku.

d. Kesadaran diri (self awareness)

Kesadaran diri merupakan proses mengenali motivasi, pilihan keputusan dan interaksi kita dengan orang lain.

e. Hubungan yang harmonis dengan orang lain (harmony)

Hubungan yang harmonis dengan orang lain adalah suatu hubungan yang teratur dengan orang lain tanpa adanya pertikaian.

Hal-hal tersebut sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan agar karyawan dapat menjadi pribadi yang baik yang akhirnya dapat membawa dampak positif pada perusahaan.

2.5. Pandangan islam terhadap kecerdasan emosional

Islam telah memberikan keistimewaan kepada manusia dibandingkan dengan makhluk Allah yang lain. Manusia di anugerahkan akal dan pikiran dalam membuat pilihan yang bijak sewaktu berada dalam

keadaan beremosi. Islam telah mengajarkan manusia mengenai kecerdasan emosi sejak manusia diciptakan.

Islam sangat mementingkan kecerdasan emosi dikalangan umatnya, diantaranya Allah sangat menyukai orang yang bersifat belas kasih sesama manusia, menjadi manusia yang senantiasa bersyukur dan selalu bertaqwa kepada Allah SWT, dalam hadist dibawah ini juga menerangkan anjuran berhubungan baik sesama manusia: “bertaqwalah kepada Allah dimana saja kamu berada, kerjakanlah kebaikan dan berperangilah pada manusia dengan perangai yang baik” (Riwayat Al-Tarmizi).

Individu yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi adalah individu yang mampu menjalin hubungan baik dengan sesamanya.

2.6. Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance, adapula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2010:7)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67)

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu,2010)

Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins,2001:40)

Kinerja adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan, teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis melaksanakan pekerjaan pegawai (Hasibuan,2001:69)

2.7. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi (mampu menjinakkan emosi dan mengarahkannya pada hal-hal yang lebih positif), motivasi (suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya), persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya.

Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat

buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar (Pabundu,2010:122)

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

a. Faktor kemampuan

Perlunya penempatan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) yang merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk melakukan kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja kerja (kinerja) dengan predikat terpuji (Mangkunegara,2004:36)

2.8. Manfaat kinerja

Manfaat kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun pegawai memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

b. Kesempatan kerja yang adil

Adanya penilaian kerja yang akurat, dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

c. Kebutuhan pelatihan pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai yang kemampuannya rendah, sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dan menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.

e. Keputusan dan demosisi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap pegawai dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan pegawai yang berprestasi kurang baik.

f. Kesalahan desain pekerjaan

Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Dengan kata lain, hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu mendiagnosiskan kesalahan desain kerja.

g. Penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi pegawai baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi (Sedarmayati,2001:22)

2.9. Penilaian kinerja

Sebagian besar metode evaluasi kinerja bertujuan meminimalkan resiko dan permasalahan yang terjadi pada organisasi, khususnya pengaturan sumber daya manusia. Beberapa metode yang dipertimbangkan organisasi untuk melakukan evaluasi kinerja bagi karyawannya adalah sebagai berikut:

a. Rating scale

Penilaian kinerja metode ini didasarkan pada suatu skala dari sangat baik, baik, cukup, kurang baik dan jelek. Bentuk ini sangat umum dipakai oleh organisasi dan dilakukan secara subyektif oleh penilai.

b. Checklist

Penilaian ini didasarkan pada suatu standar untuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah karyawan sudah mengerjakannya.

c. Critical incident technique

Penilaian ini didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan ditempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik.

d. Skala penilaian berjangkarkan perilaku.

Penilaian ini dilakukan dengan membuat spesifikasi unjuk kerja dalam elemen-elemen tertentu.

e. Pengamatan dan tes unjuk kerja

Pengamatan ini dilakukan melalui tes dilapangan. Misalnya, seorang pilot setiap enam bulan sekali yang menjalani tes dan pengujian pengetahuan.

f. Metode perbandingan kelompok

Penilaian ini dilakukan dengan membandingkan seorang karyawan dengan rekan sekerjanya.

g. Penilaian diri sendiri

Penilaian karyawan untuk dirinya sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

h. Management by objective

Management by objective adalah sebuah program manajemen yang mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang dicapai.

i. Penilaian secara psikologis

Penilaian ini dilakukan oleh para ahli psikologis untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi dan lain-lain yang bersifat psikologis.

j. Assessment center

Penilaian ini dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar (Kusdyah, 2008:126).

2.10. Indikator Kinerja

Ada lima indikator dari kinerja :

a. Hasil kerja

Hasil kerja merupakan hasil dari kegiatan yang telah dilakukan oleh seorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu.

b. Pengetahuan pekerjaan

Suatu pemahaman tentang pekerjaan yang dimiliki seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

c. Inisiatif

Inisiatif adalah ketanggapan seseorang untuk melakukan tindakan dalam pekerjaan tanpa harus menunggu perintah terlebih dahulu.

d. Kecekatan mental

Suatu sikap tanggap yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerjanya.

e. Disiplin (pabundu, 2010)

Disiplin merupakan suatu sikap taat dan patuh terhadap aturan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

2.11. Pandangan islam terhadap kinerja

Kerja sebagai sumber nilai manusia, berarti manusia itu sendiri menentukan nilai atau harga terhadap usahanya sendiri. Manusia tidak akan mendapatkan hasil yang baik kecuali terhadap apa yang dia kerjakan. Kerja juga merupakan sumber yang objektif bagi penilai kerja manusia beraaskan segi kelayakan. Islam menentukan ukuran dan syarat-syarat kelayakan dan juga syarat-syarat kegiatan bagi menentukan suatu pekerjaan dan tanggung jawan itu supaya dapat dinilai prestasi kerjanya. Dengan hal ini, islam menyingkirkan perasaan pilih kasih dalam menilai prestasi kerja seseorang baik dari segi sosial, ekonomi dan politik. Islam menjadikan kerja sebagai sumber nilai insan dan ukuran yang tanggungjawab berbeda.

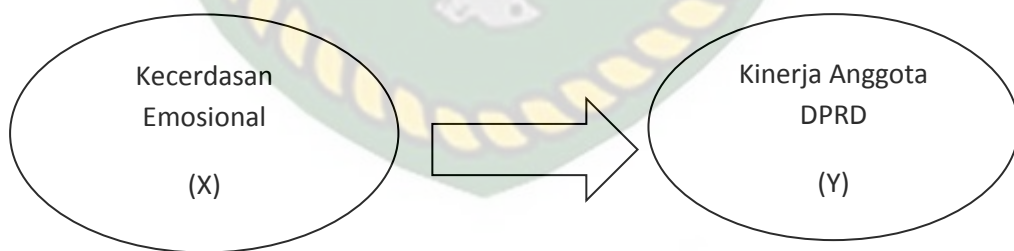
Alquran menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kita kepada Allah, dan menenpuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup dan

memberi manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain. Dengan tertanamnya kesadaran ini, seorang muslim atau muslimah akan berusaha mengisi setiap ruang dan waktunya hanya dengan aktitas yang berguna.

2.12. Kerangka Teori

Kerangka teori dalam penelitian ini dapat membantu peneliti dalam menentukan arah kebijaksanaan saat pelaksanaan penelitian. Kerangka penelitian ini merupakan skema yang menggambarkan hubungan variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini, sesuai dengan teori Agustian (2005 : 43) mengemukakan bahwa ilmu-ilmu itu untuk masuk kesuatu bidang tetapi tidak menjadikan anda seorang bintang, kecerdasan emosilah yang sesungguhnya lebih berperan untuk menghasilkan kinerja yang cemerlang.

Penulis menggambarkan kerangka konsep pemikiran sebagai berikut :



Gambar.1 Kerangka Penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Anggota DPRD

2.13. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan konsep teoritis diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

“Diduga Kecerdasan Emosional anggota DPRD berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten Siak”.

2.14. Penelitian terdahulu

Tabel 4
 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Lilik Henry Ristanto (2009)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Daerah	Analisis regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan perilaku etis pada auditor pemerintah daerah berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah daerah.
Azwar Syamsi (2014)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Karyawan Terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Oase pekanbaru	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel oase pekanbaru

Gabritha Floretta Sarah Henriette Wullur dan Komar	Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan etika profesi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta	Metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda	Bahwa empat variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor
--	---	--	--



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau